

# DILEMATIKA HUKUM KEDUDUKAN ANAK SEBAGAI OUTSOURCING MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN

Novi Quintena Rahayu

*Dosen Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Lhokseumawe*  
noviquintenarahayu@yahoo.co.id

**Abstract,** *Protection of working children is still a separate dilemma in each region. Fulfillment of children's rights regulated in various regulations actually makes it difficult for the government to realize the fulfillment of children's rights. Regardless of the prohibition or permissibility of children working according to the laws and regulations, the most common problem in relation to the fulfillment of children's rights is one that is related to work weight and improper remuneration. This study intends to explore the problems of the position of children as outsourcing in labor law and the realization of the government in fulfilling the rights of working children. The method in this paper is a normative juridical method with a prescriptive approach. In order to fulfill the analysis in this study, secondary data is used, after the data is collected, it will be analyzed qualitatively. The implementation of legislation has not matched expectations and reality. Efforts that can be done at this time are the government in good faith to monitor children.*

**Keywords:** *Dilemma law, child outsourcing, employment law*

**Abstrak,** *Perlindungan anak yang bekerja masih menjadi dilema tersendiri dalam setiap daerah. Pemenuhan hak anak yang diatur dalam berbagai regulasi justru menyulitkan pemerintah untuk merealisasikan pemenuhan hak anak. Terlepas adanya larangan maupun diperbolehkannya anak bekerja menurut peraturan perundang-undangan, permasalahan paling sering terjadi dalam kaitannya dengan pemenuhan hak anak salah satunya adalah terkait bobot kerja dan pengupahan yang tidak sesuai. Kajian ini hendak mendalami permasalahan kedudukan anak sebagai outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan dan realisasi pemerintah dalam memenuhi hak anak yang bekerja. Metode yang dalam tulisan ini adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan preskriptif. Guna memenuhi analisa dalam kajian ini maka digunakan data sekunder, setelah data dikumpulkan maka akan dianalisa secara kualitatif. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan belum sesuai antara harapan dan kenyataan. Upaya yang dapat dilakukan saat ini yaitu pemerintah dengan itikad baik melakukan pemantauan terhadap anak.*

**Kata kunci:** *Dilematika Hukum, Anak Outsourcing, Hukum Ketenagakerjaan.*

## Pendahuluan

Berbicara mengenai konteks anak tidak lepas dari sudut pandang pengertian anak itu sendiri. Cukup banyak regulasi pemerintah yang memberikan definisi tentang anak, salah satunya adalah UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang menyebutkan bahwa: “anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan”. Saat ini UU No. 23 Tahun 2002

telah digantikan dengan UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak. Cakupan anak menurut UU tersebut tidak hanya dalam segi umur belaka, namun juga merangkum pada anak yang masih berada dalam kandungan. Hal ini disebabkan bahwa anak yang berada dalam kandungan tetap dianggap sebagai subjek hukum sepanjang kepentingannya wajib dipenuhi pasca dilahirkan.<sup>1</sup>

Peraturan perundang-undangan di Indonesia memang tidak seragam dalam menentukan bagaimanakah dapat dikatakan sebagai anak, akan tetapi dalam setiap perbedaan pemahaman tersebut, tergantung situasi dan kondisi dalam pandangan yang mana yang akan dipersoalkan nantinya.

Pada intinya, Dalam hukum positif di Indonesia anak diartikan sebagai orang yang belum dewasa (*minderjarig/person under age*), orang yang dibawah umur/keadaan dibawah umur (*minderjarig heid/inferiority*) atau biasa disebut juga sebagai anak yang berada dibawah pengawasan wali (*minderjarige under voordij*).<sup>2</sup>

Pengertian anak menurut Kamus Bahasa Indonesia yang dapat disimpulkan ialah keturunan yang kedua yang berarti dari seorang pria dan seorang wanita yang melahirkan keturunannya, yang dimana keturunan tersebut secara biologis berasal dari sel telur laki-laki yang kemudian berkembang biak di dalam rahim wanita berupa suatu kandungan dan kemudian wanita tersebut pada waktunya nanti melahirkan keturunannya.<sup>3</sup>

Konteks permasalahan anak dalam kehidupan tidak hanya dijumpai dalam satu masyarakat belaka, namun secara keseluruhan pemenuhan hak anak banyak menimbulkan persoalan. Banyaknya cakupan hak anak yang diatur dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, justru tidak memberikan kepastian hukum atas pemenuhan anak. Salah satu persoalan yang sangat riskan dijumpai adalah permasalahan anak yang berkedudukan sebagai tenaga kerja lepas atau dikenal dengan *outsourcing*.

Pengertian tenaga kerja *outsourcing* secara umum adalah tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan tenaga kerja dengan dasar perjanjian.<sup>4</sup> Menyimak dari pengertian tersebut, maka anak yang bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing* merupakan anak yang direkrut dalam sebuah perusahaan oleh perusahaan khusus yang terikat perjanjian dengan perusahaan utamanya untuk menyediakan tenaga kerja.

Adapun anak yang telah bekerja sebagai tenaga kerja *outsourcing* diberikan haknya dalam bekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk mengenai jam kerja dan upah. Namun, realita yang ditemukan justru kedua hal ini yang justru tidak dijalankan sepenuhnya oleh perusahaan dalam membagikan waktu kerja bagi anak dan pembayaran upah.

Ketua Umum Indonesian Outsourcing Association (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia) Greg Chen menerangkan bahwa: "Masalah biasanya terjadi bila kontrak kerja

---

<sup>1</sup> Lihat dalam Pasal 1 butir 1 UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.

<sup>2</sup> Paulus Hadisuprpto, *Delinkuensi Anak Pemahaman dan Penanggulangannya*, Selaras, Malang, 2010, hlm.11.

<sup>3</sup> Adi Putro, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak*, JOM FAKULTAS HUKUM Volume III Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 2

<sup>4</sup> Darwis Anatami, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depublish, Yogyakarta, 2016, hlm. 14

tidak diperpanjang. Sesuai ketentuan perundang-undangan, sah saja memutus kontrak atau PHK saat di tengah jalan. Tapi Undang-undang mengharuskan klien membayar gaji pokok dan juga tunjangan yang masih tersisa sesuai kontrak yang harus dijalani. Jika semua regulasi diikuti umumnya tidak akan terjadi masalah”.<sup>5</sup>

Salah satu masalah anak yang memperoleh perhatian khusus, adalah isu pekerja anak (*child labor*). Isu ini telah mengglobal karena begitu banyak anak-anak di seluruh dunia yang masuk bekerja pada usia sekolah. Pada kenyataannya isu pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi lekat sekali dengan eksploitasi, pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak.<sup>6</sup>

Merujuk pada pendapat tersebut diketahui bahwa regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan solusi bagi pekerja, akan tetapi tidak semua perusahaan dapat mematuhi ketentuan tersebut sehingga menimbulkan persoalan yang harus diselesaikan oleh para pihak baik perusahaan sendiri maupun pemerintah.

Merujuk pada latar belakang diatas maka fokus utama kajian dalam tulisan ini adalah: 1) apasajakah faktor kendala pemenuhan hak anak sebagai tenaga kerja *outsourcing* yang tidak dipenuhi oleh perusahaan?. Dan, 2) bagaimanakah realisasi pemerintah dalam memberikan solusi terhadap permasalahan pemenuhan hak anak yang bekerja sebagai *outsourcing*?

## **Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan pendekatan preskriptif. Guna menganalisa permasalahan yang dikaji akan digunakan data sekunder yang mencakupi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Setelah data dikumpulkan maka akan dianalisa secara kualitatif.<sup>7</sup>

## **Dilema Hukum Kedudukan Anak Pekerja Outsourcing Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

### **A. Faktor Kendala Pemenuhan Hak Anak Sebagai Tenaga Kerja Outsourcing Yang Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan**

Berbicara mengenai hak anak, berarti membahas mengenai segala pemenuhan hak yang dimiliki oleh anak yang wajib dipenuhi oleh seluruh pemangku kepentingan termasuk keluarga. Konvensi Hak Anak yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dalam Keppres No. 36 tahun 1990 menyatakan bahwa anak memiliki hak-hak antara lain: hak untuk hidup layak, hak untuk berkembang, hak untuk dilindungi, hak untuk berperan serta, hak untuk menolak menjadi pekerja anak, dan hak untuk memperoleh pendidikan. Keppres ini kemudian menjadi salah satu dasar dari Undang-undang Nomor 23 tahun

---

<sup>5</sup> <https://economy.okezone.com/read/2019/03/04/320/2025414/kenali-status-pekerja-outsourcing-dari-permasalahan-hingga-solusinya>

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Banyumedia, 2006), hlm 295.

2002 tentang Perlindungan Anak, seperti dijabarkan mulai dari pasal 4 sampai dengan pasal 18.

Prinsip-prinsip yang dianut dalam Konvensi Hak Anak adalah :

- a. Non Diskriminasi (Pasal 2). Semua hak anak yang diakui dan terkandung dalam KHA harus diberlakukan kepada setiap anak tanpa pembedaan apapun.
- b. Kepentingan terbaik untuk anak (Pasal 3). Semua tindakan yang menyangkut anak, pertimbangan utamanya adalah apa yang terbaik untuk anak.
- c. Kelangsungan hidup dan perkembangan anak (Pasal 6). Hak hidup yang melekat pada diri setiap anak harus diakui atas kelangsungan hidup dan perkembangannya harus dijamin.
- d. Penghargaan terhadap pendapat anak (Pasal 12). Pendapat anak terutama yang menyangkut hal-hal yang dapat mempengaruhi kehidupannya, perlu diperhatikan dalam setiap pengambilan keputusan.

Dubowitz sebagaimana dikutip oleh Abu Hurairah menyebutkan bahwa kebutuhan dasar anak meliputi : makanan yang memadai, pakaian, perumahan, perawatan kesehatan, pendidikan, pengawasan, perlindungan dari lingkungan yang berbahaya, perawatan asuhan, kasih sayang, dukungan, dan cinta.<sup>8</sup> Hurlock dalam bukunya menyampaikan kebutuhan anak pada umumnya sebagai berikut : Kebutuhan fisik, Kebutuhan Emosional, Kebutuhan Intelektual.<sup>9</sup>

Pada umumnya berdasarkan kedua pendapat pakar di atas menegaskan bahwa hak anak secara general adalah hak kasih sayang dan cinta serta perhatian terhadap semua kebutuhan yang dimiliki dan diinginkannya. Anak yang notabenenya dihitung dari umur 0 tahun hingga 18 tahun maupun lainnya sesuai ketentuan yang mengaturnya, mempunyai paradigma kehidupan yang berbeda dengan orang dewasa. Namun, apabila dilapangan ditemukan adanya anak yang tidak terpenuhi hak sebagaimana disebutkan di atas, maka hal tersebut tentunya diakibatkan adanya beberapa faktor yang membuat hak anak tersebut tidak dipenuhi.

Kanyaka Prajnaparamita dalam tulisannya juga menyebutkan bahwa:

Anak merupakan harta yang tak ternilai harganya, tidak hanya dilihat dari perspektif sosial, budaya, ekonomi, politik dan hukum tetapi juga dalam perspektif keberlanjutan sebuah generasi keluarga, suku, trah, maupun bangsa. Mengingat pentingnya status dan posisi anak tersebut, anak dapat bermakna sosial (kehormatan, harkat, martabat keluarga tergantung pada sikap dan perilaku anak), budaya (anak merupakan harta dan kekayaan sekaligus merupakan lambang kesuburan sebuah keluarga), politik (anak adalah penerus trah atau suku masyarakat tertentu), ekonomi (pada sementara anggapan masyarakat Jawa khususnya ada adagium “banyak anak, banyak rejeki”, sehingga „mengkaryakan“ atau mempekerjakan anak dapat menambah penghasilan atau rejeki), hukum (anak mempunyai kedudukan strategis di depan hukum).<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Abu Huraerah, *Kekerasan Terhadap Anak*. (Bandung : Nuansa, 2006), hlm. 3

<sup>9</sup> Hurlock, Elizabeth B, *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. (edisi ke 5), (Jakarta: Erlangga, 1993), hlm. 107

<sup>10</sup> Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Tenaga Kerja Anak*, Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi Khusus 1 2018, hlm.113

Melihat banyaknya hak anak dan cakupannya maka tentunya anak sebagai pekerja merupakan suatu hal yang sangat dilematis karena diyakini adanya faktor tertentu yang menyebabkan anak diharuskan untuk bekerja. Pada hakekatnya anak tidak boleh bekerja karena waktu mereka selayaknya dimanfaatkan untuk belajar, bermain, bergembira, berada dalam suasana damai, mendapatkan kesempatan dan fasilitas untuk mencapai cita-citanya sesuai dengan perkembangan fisik, psikologi, intelektual dan sosialnya. Namun pada kenyataannya banyak anak-anak di bawah usia 18 tahun yang telah terlibat aktif dalam kegiatan ekonomi, menjadi pekerja anak antara lain di sektor industri dengan alasan tekanan ekonomi yang dialami orang tuanya ataupun faktor lainnya.<sup>11</sup>

Walaupun ada seperangkat peraturan yang melindungi pekerja anak, tetapi kecenderungan kualitas permasalahan pekerja anak dari tahun ke tahun mengalami perkembangan kompleksitas menuju bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang eksploitatif dan membahayakan pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental, moral, sosial dan intelektual anak. Jenis pekerjaan terburuk semakin marak ditemukan, seperti anak yang dilacurkan, anak yang diperdagangkan, anak bekerja dipertambangan, dan lain-lain.

Apabila dikaitkan dengan klasifikasi pekerja menurut peraturan perundang-undangan disebutkan bahwa Pada Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerja yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Pasal 68 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dilarang memperkerjakan anak, apabila memperkerjakan anak harus melalui prosedur tertentu. Selanjutnya pada Pasal 74, Undang-Undang tersebut mengatur bahwa anak dilarang bekerja ditempat yang membahayakan. Kedua peraturan tersebut pada prinsipnya melarang anak untuk bekerja dan apabila terpaksa bekerja, maka secara normatif anak-anak tersebut harus memperoleh jaminan perlindungan hukum.

Berdasarkan ketentuan di atas maka pemerintah disatu sisi melarang untuk mempekerjakan anak namun disisi lainnya memperbolehkannya sepanjang mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum pekerja anak khususnya pada sektor informal masih belum terlaksana secara nyata. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maria Magdalena Dewi Permatasari, terdapat 3 hal pokok yang menjadi kendala pelaksanaan perlindungan hukum pekerja anak, yaitu pemerintah, pekerja anak dan orang tua. Rincian kendala-kendala tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kendala dari pemerintah
  - 1) Kemampuan pemerintah daerah yang masih terbilang kurang untuk mengatasi banyaknya pekerja anak yang ada
  - 2) Kurang tegasnya pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja anak.

---

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 114

- b. Kendala dari pekerja anak
  - 1) Tidak memiliki semangat belajar.
  - 2) Ingin membantu orang tua untuk memenuhi kebutuhan pokok.
  - 3) Tidak mempunyai biaya untuk sekolah.
  - 4) Ingin menambah uang jajan.
- c. Faktor lingkungan dan keadaan keluarga yang menuntut pekerja anak untuk bekerja.  
Kendala dari orang tua
  - 1) Tidak mempunyai biaya untuk menyekolahkan anak.
  - 2) Kebutuhan kesejahteraan anak dan keluarga yang belum terpenuhi.
  - 3) Dengan upah dari anak, maka kebutuhan pokok dan tambahan dapat terpenuhi.<sup>12</sup>

Merujuk pada hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya anak yang bekerja tidak terlepas dari kondisi sosial ekonomi keluarga yang sangat rendah dan serba kekurangan. Sehingga anak dipekerjakan merupakan suatu pilihan dalam keadaan sosial ekonomi keluarga yang demikian, keadaan tersebut melahirkan adanya motivasi atau alasan anak untuk bekerja yaitu guna memenuhi kebutuhan yang sebelumnya orang tua belum mampu untuk memenuhinya serta untuk membantu perekonomian keluarga.

Akibat yang ditimbulkan adalah anak disatu sisi terlihat lebih mandiri dan tidak tergantung lagi kepada kedua orang tuanya ketika si anak telah bekerja. Namun, disisi lainnya akan melahirkan persoalan yang bisa jadi lebih kompleks yaitu dapat menimbulkan perilaku menyimpang karena secara psikologis anak terlalu cepat dan terpaksa menerima keadaan diri yang belum sesuai dengan perkembangan yang seharusnya dan akan tercermin dalam tingkah laku si anak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memang telah memberikan pengaturan mengenai *outsourcing*. Sayangnya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang paling baru masih juga terdapat celah yang dapat dimanfaatkan. Banyak penyimpangan yang masih dialami oleh para pekerja *outsourcing*. Akibatnya kedudukan pekerja *outsourcing* selalu berada dalam posisi yang lemah baik di hadapan perusahaan *outsourcing* sendiri maupun di hadapan perusahaan pemberi kerja.<sup>13</sup>

Permasalahan pemenuhan hak anak sebagai pekerja tidak lepas dari kedudukannya sebagai pegawai tetap ataukah *outsourcing*, tetap menimbulkan permasalahan yang juga tidak dapat dipenuhi oleh suatu perusahaan. Salah satunya adalah Ada kesenjangan upah yang signifikan antara *outsourcing* dan pekerja tetap. Hal ini pun belum diklasifikasikan antara *outsourcing* dewasa dan *outsourcing* anak-anak. Padahal disatu sisi, keberadaan *outsourcing* baik dewasa maupun anak-anak adalah untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan sendiri.

---

<sup>12</sup> Maria Magdalena Dewi Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Sektor Pertambangan Pasir Di Kabupaten Sleman*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2016, hlm. 9-10

<sup>13</sup> <http://eprints.uny.ac.id/23966/1/BAB%20I.pdf>

Pekerja menjadi bagian yang paling dirugikan akibat berlakunya *outsourcing*. Adanya praktik *outsourcing* dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengurangi biaya produksi dari segi *labor cost* karena pengusaha tidak perlu menyiapkan uang hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kesejahteraan dan lainlain. Selain itu, buruh *outsourcing* lebih mudah diatur karena posisinya yang mudah untuk di-PHK, menyebabkan mereka tunduk meskipun terpaksa.<sup>14</sup>

#### **B. Realisasi Pemerintah Dalam Memberikan Solusi Terhadap Permasalahan Pemenuhan Hak Anak Yang Bekerja Sebagai Outsourcing**

Hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, akan tetapi terjadi pertentangan karena hak dan kewajiban tidak seimbang. Bahwa setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan penghidupan yang layak, tetapi pada kenyataannya banyak warga negara yang belum merasakan kesejahteraan dalam menjalani kehidupannya. Semua itu terjadi karena pemerintah dan para pejabat tinggi lebih banyak mendahulukan hak daripada kewajiban.

Untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban, yaitu dengan cara mengetahui posisi diri kita sendiri. Sebagai seorang warga negara harus tahu hak dan kewajibannya. Seorang pejabat atau pemerintah pun harus tahu akan hak dan kewajibannya. Seperti yang sudah tercantum dalam hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Jika hak dan kewajiban seimbang dan terpenuhi, maka kehidupan masyarakat akan aman sejahtera.<sup>15</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>16</sup>

Dalam tinjauan sosiologis banyak fakta menunjukkan bahwa hak-hak anak Indonesia banyak yang belum terpenuhi. Angka kematian bayi yang masih tinggi bertentangan dengan pemenuhan hak hidup anak yang seharusnya dijamin oleh negara; kasus-kasus busung lapar menunjukkan bahwa hak tumbuh kembang anak masih mengalami gangguan dalam pemenuhannya; kasus-kasus penjualan anak, trafficking anak, eksploitasi seksual dan ekonomi anak melanggar hak-hak anak untuk mendapatkan perlindungan dan rendahnya akses anak-anak terhadap proses pengambilan keputusan menunjukkan hak partisipasi anak belum terpenuhi.

Pekerja anak adalah sebuah istilah untuk mempekerjakan anak kecil. Istilah pekerja anak dapat memiliki konotasi pengeksploitasi anak kecil atas tenaga mereka, dengan gaji

<sup>14</sup> Muchtar Pakpahan, Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010), hlm. 116

<sup>15</sup> Mustari, *Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang*, Jurnal Supremasi, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 108-109

<sup>16</sup> *Ibid.*

yang kecil atau pertimbangan bagi perkembangan kepribadian mereka, keamanannya, kesehatan, dan prospek masa depan.

Pasal 69 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Pada diktum pasal ini menegaskan bahwa setiap pengusaha yang mempekerjakan anak tetap wajib memperhatikan hak anak dalam kehidupannya. Hal ini ditandai dengan penegasan bahwa anak dapat bekerja sepanjang tidak mengganggu hak pendidikan, adanya jaminan keselamatan kerja, kontrak kerja yang jelas dan pengupahan yang sesuai.

Pemaknaan pengupahan yang sesuai yang menjadi dilema adalah anak cenderung diberikan upahnya tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang diberikan. Hal ini belum lagi adanya perbedaan upah pekerja *outsourcing* antara pekerja anak dengan pekerja dewasa.

Dalam realitas sosial sebagaimana pandangan dan pengamatan peneliti, jika anak telah bekerja dan bisa menghasilkan uang, maka mental anak berubah drastis. Anak tidak lagi memikirkan bagaimana hari depannya dalam arti, belajar dan dunia pendidikan menjadi terbengkalai dan lebih jauh kebanyakan menjadi putus sekolah.

Pada kenyataannya isu pekerja anak bukan sekedar isu anak menjalankan pekerjaan dengan memperoleh upah, akan tetapi lekat sekali dengan pekerjaan berbahaya, terhambatnya akses pendidikan dan menghambat perkembangan fisik, psikis dan sosial anak. Bahkan dalam kasus dan bentuk pekerjaan tertentu pekerja anak telah masuk sebagai kualifikasi anak-anak yang bekerja pada situasi yang paling tidak bias ditolerir.

Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, menyatakan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah “tidak boleh kurang dari usia tamat wajib sekolah dan, dalam keadaan apapun, tidak boleh kurang dari 15 tahun.” Konvensi ini lebih lanjut menyatakan bahwa undang-undang nasional “juga dapat mengizinkan dipekerjakannya mereka yang berusia sedikitnya 15 tahun tetapi belum menyelesaikan wajib sekolah” asalkan pekerjaan tersebut “tidak membahayakan kesehatan atau perkembangan mereka,” dan tidak memberikan kesulitan bagi mereka untuk bersekolah atau berpartisipasi dalam program latihan kejuruan.<sup>17</sup>

Norma hukum yang meliputi hak-hak anak sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak pada prinsipnya menjadi tanggungjawab pemerintah. Pemerintah baik pusat maupun daerah harus mengambil

---

<sup>17</sup> Dedi Haryadi dan Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, (Bandung: Yayasan AKATIGA, 1995), hlm. 15



langkah-langkah strategis dengan mengeluarkan suatu kebijakan guna melindungi anak dan terlaksananya norma tersebut pada tataran implementatif.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang *Ratifikasi ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment the Abolition of Forced Labour* atau Konvensi ILO No. 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja Tahun 1973. Konvensi ini telah diadopsi oleh konferensi umum ILO pada tanggal 26 Juni 1973, dan Indonesia telah meratifikasi konvensi ini melalui Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999. Konvensi ini sendiri, seperti yang tercantum dalam alenia keempat pembukaannya, dimaksudkan untuk menetapkan suatu naskah umum mengenai batasan umur yang secara berangsur-angsur akan menggantikan naskah-naskah yang ada yang berlaku pada sektor ekonomi yang terbatas. Hal ini karena sebelumnya memang sudah ada rumusan tentang batasan umur minimal untuk bekerja, hanya saja rumusan itu berbeda-beda untuk setiap jenis dan sektor kerja. Alenia keempat pembukaan ini juga menyebutkan bahwa tujuan dari konvensi ini sendiri adalah untuk menghapus anak sebagai pekerja pada kegiatan ekonomi secara keseluruhan.<sup>18</sup>

Menurut Abu Hurairah dalam rangka perlindungan terhadap anak sebagai pekerja, konvensi memuat beberapa asas yang antara lain; Asas penghapusan kerja anak, dirumuskan dalam Pasal 1 yang mengamanatkan kepada setiap anggota untuk mengambil kebijakan secara nasional untuk menjamin penghapusan kebijakan anak sebagai pekerja secara efektif. Selain itu, setiap anggota diwajibkan untuk secara progresif menaikkan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan fisik dan mental orang muda. Selanjutnya asas perlindungan, dalam Pasal 2 dirumuskan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun. Umur 15 tahun ini di adopsi dan usia sekolah wajib. Pasal 2 juga menyatakan bahwa tidak seorang pun yang berada di bawah usia wajib diperbolehkan bekerja atau masuk bekerja dalam suatu jabatan pada wilayah negara anggota ILO. ini juga memuat larangan untuk bekerja pada alat angkutan yang ada pada wilayah negara tersebut. Pasal 3 konvensi merumuskan bahwa untuk jenis pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda, batasan umur tidak boleh kurang dari 18 tahun. Pasal 3 juga merumuskan bahwa jenis-jenis pekerjaan yang berbahaya harus ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan nasional.<sup>19</sup>

Kebijakan perlindungan anak terhadap penanggulangan pekerja anak dianggap belum efektif. Hal ini disebabkan oleh berbagai kendala di lapangan. Antara lain, nilai-nilai sosial seperti nilai historis, tradisi, kebiasaan, lingkungan sosial, budaya masyarakat yang tersusun dari tingkah laku yang terpola, dan lemahnya sistem pengawasan yang dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sebagaimana telah diketahui, bahwa masalah yang terkait dengan pekerja anak adalah masalah lintas sektoral, yang meliputi aspek ekonomi (anak bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas sebuah keluarga), budaya (anak bekerja merupakan 'keharusan' budaya masyarakat tertentu yang merupakan

---

<sup>18</sup> Rika Kurniaty, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berdasar Hukum Positif Indonesia*, Risalah Hukum, Fakultas Hukum, vol.13, No.2, 2007, hlm. 108

<sup>19</sup> Abu Huraerah, *Kekerasan Terhadap Anak*, (Bandung: Nuansa, 2006), hlm 40

doktrin Jawa ‘banyak anak banyak rejeki’), politik (dengan anak bekerja, dapat diharapkan dapat melanggengkan dominasi trah/kekuasaan), hukum (anak yang bekerja juga melingkupi penegasan status dan kedudukan anak sebagai subyek yang memiliki hak dan kewajiban yang harus dijamin oleh hukum), sosial (anak yang bekerja dapat mengangkat harkat dan derajat sebuah keluarga di mata masyarakat/anak yang nganggur adalah hina di mata masyarakat). Sehingga berpijak dari berbagai macam perspektif masalah anak yang bekerja tersebut, menuntut pula regulasi dan pengaturan yang komprehensif dalam bentuk peraturan perundangan yang seharusnya dibuat, baik oleh eksekutif maupun legislatif, baik ditingkat pusat maupun ditingkatan daerah, selaras dengan semangat dan esensi otonomi daerah.

Salah satu cara paling ampuh untuk mengatasi Pekerja Anak adalah dengan secara teratur memeriksa tempat-tempat di mana anak perempuan dan anak laki-laki mungkin sedang bekerja. Pemantauan Pekerja Anak atau dalam bahasa Inggris disebut Child Labour Monitoring (CLM) adalah proses aktif yang memastikan terlaksananya dan terkoordinasinya pemantauan semacam itu dengan cara yang tepat. Tujuan keseluruhan dari pemantauan ini adalah untuk memastikan bahwa sebagai konsekuensi dari pemantauan tersebut, anak dan pekerja muda yang dipekerjakan secara sah berada dalam keadaan aman dari eksploitasi dan bahaya di tempat kerja. Pelacakan dan penelidikan secara aktif untuk membongkar praktik Pekerja Anak di tingkat lokal/daerah didukung oleh suatu sistem rujukan yang menghubungkan mantan pekerja anak (anak yang telah dilepaskan dari Pekerja Anak) dengan pelayanan-pelayanan yang tepat bagi mereka.<sup>20</sup>

Supaya upaya penanganan Pekerja Anak dapat terus dijalankan secara berkelanjutan untuk jangka waktu yang panjang, upaya tersebut perlu ditanamkan dalam lembaga pendidikan, ketenagakerjaan dan perlindungan anak di semua tingkat pemerintahan. Di tingkat nasional, ini berarti bekerja dengan kementerian-kementerian yang relevan. Di tingkat masyarakat/ kotamadya/kabupaten, ini berarti bekerja dengan pemerintah daerah dan memperbanyak upaya pemantauan Pekerja Anak melalui aliansi dengan pihak mitra yang berminat.

## **Penutup**

Terjadinya pekerja anak dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial seperti kemiskinan, urbanisasi, sosial budaya, pendidikan, perubahan proses produksi serta lemahnya pengawasan dan minimnya lembaga untuk rehabilitasi. Namun pada kenyataannya keterlibatan anak dalam pekerjaan mayoritas didorong oleh faktor kemiskinan atau ekonomi. Perlindungan bagi anak sebagai pekerja pada dasarnya telah diatur dalam beberapa rumusan Undang-undang dan Konvensi Internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Sekarang ini Indonesia telah memiliki kebijakan tentang perlindungan pekerja anak dan hak-haknya.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi permasalahan pekerja anak, namun pada umumnya upaya pemerintah belum berjalan secara optimal. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan belum sesuai antara harapan dan kenyataan. Upaya yang dapat dilakukan saat ini yaitu pemerintah dengan itikad baik melakukan pemantauan

---

<sup>20</sup> Anonymous, *Pemantauan Pekerja Anak*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2008, hlm.1

terhadap anak yang sedang bekerja di setiap perusahaannya sehingga dengan melakukan pemantauan tersebut pemenuhan hak anak dapat terealisasi dengan baik.

## **Daftar Pustaka**

- Abu Huraerah, *Kekerasan Terhadap Anak*, Nuansa, Bandung, 2006
- Adi Putro, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak*, JOM FAKULTAS HUKUM Volume III Nomor 2, Oktober 2016
- Anonimous, *Pemantauan Pekerja Anak*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2008
- Darwis Anatami, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depublish, Yogyakarta, 2016
- Dedi Haryadi dan Indrasari Tjandraningsih, *Buruh Anak dan Dinamika Industri Kecil*, Yayasan AKATIGA, Bandung, 1995
- Hurlock, Elizabeth B, *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. (edisi ke 5), Erlangga, Jakarta, 1993
- Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia, Malang, 2006
- Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Tenaga Kerja Anak*, Adminitrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi Khusus 1 2018
- Maria Magdalena Dewi Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak Pada Sektor Pertambangan Pasir Di Kabupaten Sleman*, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2016
- Muchtar Pakpahan, Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*, Bumi Intitama Sejahtera Jakarta, 2010
- Mustari, *Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang*, Jurnal Supremasi, Volume XI Nomor 2, Oktober 2016
- Paulus Hadisuprpto, *Delinkuensi Anak Pemahaman dan Penanggulangannya*, Selaras, Malang, 2010
- Rika Kurniaty, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Berdasar Hukum Positif Indonesia*, Risalah Hukum, Fakultas Hukum, vol.13, No.2, 2007
- <https://economy.okezone.com/read/2019/03/04/320/2025414/kenali-status-pekerja-outsourcing-dari-permasalahan-hingga-solusinya>
- <http://eprints.uny.ac.id/23966/1/BAB%20I.pdf>